

DIREITOS E OBRIGAÇÕES: um estudo sobre a importância do conhecimento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Margareth Saturno de Lima¹
Andream Luiz Sampaio Bentes²
Ana Maria Stolfi³

Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI
Gestão de Recursos Humanos (RHU0034) – Legislação e Prática Trabalhista
26/06/13

RESUMO

A importância de lutarmos e reivindicarmos direitos está no passado, como uma recompensa dada em forma de medalha, isso nos refere à criação da CLT, a carta magna de todo trabalhador, conquista reconhecida e assegurada que nos faz um povo, que pode sair para as ruas com direito de pintar a cara, e não escondê-la, mas deixar ver e lembrar cada artigo, cláusula e inciso da majestosa Constituição Trabalhista. Dentre tantos direitos conquistados iremos mostrar os principais, pois muitas destas leis só prevaleceram depois da Revolução da década de 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho. Já no ano de 1943 foram promulgados os primeiros decretos-leis, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho que rege as relações de trabalho, sejam individuais ou coletivas, garantindo os direitos para uma classe excluída, bem como mostrando seus deveres. O trabalho teve como foco mostrar como conseguimos desenvolver uma legislação tendo como visão panorâmica minimizar o impacto da desigualdade social entre patrões e empregados. Diante da dificuldade de algumas pessoas ainda não terem acesso às informações, gerando assim uma não compreensão dos seus direitos, iremos demonstrar como a Constituição nasceu para nos proteger e respeitar um espaço de trabalho que muitas vezes substitui nossas relações familiares.

Palavras-chave: Deveres. Impacto. Legislação.

1 INTRODUÇÃO

O estudo tem o objetivo de proporcionar uma visão panorâmica do tema proposto da importância do conhecimento da CLT. Seu propósito é o de ampliar nosso conhecimento na área de Recursos Humanos, levando para um setor de Leis. A expectativa é que a ideia “Direito e Obrigações” nos forneçam conhecimentos importantes para reivindicarmos nosso espaço na sociedade, que por muitas vezes até hoje algumas

empresas com intuito de burlar as leis existentes, sabendo da necessidade das pessoas em relação ao trabalho, é maior onde se sujeitam muitas vezes retrocederem a um país de anos atrás, onde a ideia de poder sempre foi dos ricos ou donos de empresas. As leis foram feitas com base numa massa oprimida e desqualificada, pessoas discriminadas muitas vezes pela cor, raça e classe social.

Iniciaremos nosso estudo mostrando

¹ Acadêmico do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos.

² Tutor Externo.

³ Professora.

como essas leis foram formuladas, que benefícios trouxeram para todos, quais foram as classes mais favorecidas, se elas continuam ao longo do tempo acompanhando as evoluções e como elas nos protegem sabendo utilizá-las para benefício mútuo. A ideia da criação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Presidente da República dessa época, Getúlio Vargas, foi sem dúvida um marco na história do povo brasileiro.

2 QUAIS AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR E EMPREGADO?

Toda empresa tem que procurar se respaldar sobre as leis que regem nosso país, para assim não terem problemas jurídicos relacionados a ações trabalhistas, e como todo empregador, eles também possuem alguns deveres que poderemos falar em alguns tópicos. Rocio (2011) relaciona:

Cabe às empresas:

- Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto preocupações a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, conforme o art. 158 da CLT.

É de suma importância que toda empresa seja sinalizada e com quadros de avisos onde todos os empregados possam ter acesso rápido a essas informações para não gerar complicações futuras.

Cabe aos empregados:

- Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como as instruções dadas pelo empregador;
- Colaborar com a empresa na aplicação das leis sobre a segurança e medicina do trabalho.

Assim como queremos direitos, vimos que também temos direitos, e fazê-los cumprir também é papel de todo cidadão, só assim poderemos garantir que esses mesmos

direitos assegurem o futuro dos nossos filhos.

3 CONCEITO DE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

De acordo com Weege (2011, p. 109), “salário é a importância que o empregado recebe do seu empregador em virtude de algum serviço, já a remuneração - seria o conjunto de todos os proventos do empregado em relação de emprego”.

Mesmo a Constituição assegurando que um empregado não pode receber menos que um salário mínimo há muitos em todo mundo por causa da condição social, sendo passado para trás em seus direitos como cidadão. A necessidade e a pobreza têm obrigado, muitas vezes, famílias inteiras a se sujeitarem ao trabalho escravo, são atraídos por incentivos de comida, habitação e outros, quando na verdade muito pouco vão encontrar. Deparam-se com uma realidade longe da família, em condições não humanas de alojamento e acumulando dívidas com seu empregador.

3.1 FORMAS PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

De acordo com Weege (2011, p. 118), “o salário não poderá sofrer alterações mediante a qualquer tipo de argumentação por parte do empregador”, ou seja, ele não poderá prejudicar de nenhum modo o empregado, pois o mesmo depende do salário para cumprir seus compromissos e sustento familiar. Dispõe o art. 463 da CLT:

A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único: O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito. Portaria nº 3.281 – Se o trabalhador for analfabeto, o pagamento de salário somente poderá ser feito em dinheiro.

Ainda no art. 463 – se o salário for pago de diferente ou contraria ao que está descrito no art. da CLT, o pagamento não

será considerado, ele será nulo, devendo o empregador pagá-lo novamente sendo que esta situação não obriga o empregado a devolvê-lo.

4 O QUE É EMENTA?

Segundo a Constituição, ementa é uma breve apresentação do conteúdo do projeto, ou seja, uma mudança imediata na lei, que se tornará futuramente uma lei definitiva. Como por exemplo, a nova ementa de lei das domésticas, diaristas e motoristas de caminhões.

4.1 O QUE SÃO LEIS TRABALHISTAS?

Segundo a CLT (1943, p. 180), “leis trabalhistas são Leis que fazem cumprir os direitos e deveres dos trabalhadores”. Ela foi criada através do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. E foi criada justamente pela necessidade de amparar a classe marginalizada que não tinham voz, ou eram calados.

5 O QUE É SÚMULA?

De acordo com Weege (2011 p. 12), “súmula é um resumo ou uma ementa da decisão judicial, onde todos, em comum acordo ou conformidade, indicam várias decisões, porém de um mesmo tribunal”, ou seja, votam, entendem ou apoiam uma mesma decisão. Exemplo:

A Súmula 212 do TST urge com este princípio quando relata que: o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação do serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (WEEGE 2011, p. 12).

5.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Para Valentim (2011, p. 13), o “Direito Individual de Trabalho foi o primeiro que surgiu no Brasil. Ele é um tipo de lei que estuda e cuida dos direitos individuais do empregado junto ao empregador, não envolve outros”, ou

seja, acordo coletivo, pois ele exclusivamente trata individualmente o contrato de trabalho.

5.2 CONTRATO COLETIVO

De acordo com Valentim (2011, p. 14), o “Direito do Trabalho Coletivo é totalmente contrário em ideias, leis a respeito do contrato individual trabalhista. Pois ele analisa um todo, vê como um todo, e estas leis são transformadas e aplicadas ao contrato de trabalho”, muitas das vezes esses direitos são reivindicados por uma massa de trabalhadores representados pelos sindicatos ou similares. O Direito Coletivo do Trabalho só veio surgir depois da Revolução Industrial no século XVIII.

5.3 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

Podemos considerar algumas Leis da Constituição Brasileira para entendermos melhor. Segundo Weege (2011, p. 23), “A Constituição Federal e o Direito do Trabalho tem uma relação muito estreita, pois a Constituição estabelece uma série de direitos dos trabalhadores”.

Podemos citar dois artigos da lei que são fundamentais e asseguram as demais que são chamadas de infraconstitucionais, assim segue:

✓ O art. 7º prevê alguns direitos sociais fundamentais aos trabalhadores rurais e urbanos, organizados em 34 incisos; no art. 8º estão previstos os direitos da organização sindical e no art. 9º o direito de greve (WEEGE, 2011).

Os incisos são decorrentes da lei, que ao seu total somam 34 incisos dentro do artigo 7º, veremos alguns, para podermos compreender melhor nossos direitos, para melhoria da condição social e familiar, para que o trabalhador possa ter um mínimo de dignidade e possa através do seu trabalho sustentar sua família. Assim conforme a (CLT, 1943), segue:

- I. Relação de empregado protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III. Fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV. Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de antever as suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V. Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI. Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

5.4 QUAIS OS DIREITOS DA GESTANTE?

A gestante tem direito à estabilidade no emprego, licença maternidade e está protegida pelo fato de cuidar exclusivamente de outra pessoa em seu ventre.

Segundo a CLT, art. 392: “A empregada gestante possui direito à licença-maternidade de 120 dias”. Contudo, existe a possibilidade deste período ser ampliado para 180 dias (seis meses), dependendo da necessidade do lactente. Para Weege (2011, p. 161), “a gestante que precisar estender este período deverá observar a Lei nº 11.770/2008, que diz respeito sobre a amamentação, também por igual direito, temos as mães adotivas, observadas e amparadas pela Lei nº 10.421”.

6 FÉRIAS E PERDA DO DIREITO

A palavra férias pode derivar o significado de descanso, serve para que o empregado se desconecte da empresa e possa recarregar suas energias. Porém colaboradores desinformados poderão perder este direito, vamos citá-los:

Art. 133 da CLT – Não terá direito a

férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes a sua saída;
- II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;
- III – deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- IV- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

6.1 PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS

Segundo Valentim (2011, p. 177), “prescrição significa perda”, ou seja, o empregado poderá perder seu direito e o pagamento do mesmo, quando há término do contrato de trabalho por ambas as partes.

De acordo com o art. 149 da CLT, “a prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho”, portanto, o empregado deverá observar as leis para não perdê-la.

7 DIREITO DE GREVE

O direito à greve é amparado pela lei, porém há limitações. A greve é considerada uma suspensão coletiva ou temporária segundo a Lei nº 7.783/89, art. 2º. O direito coletivo da greve não inclui badernas ou falta de decoro profissional, deverá ser uma passeata pacífica e de preferência com a presença do representante do sindicato.

Segundo a CLT (1943), o parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.783/89 afirma que, “o aviso de greve deverá ser fornecido com antecedência mínima de 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores, ou ainda, em serviços ou atividades essenciais, com antecedência mínima de 72 horas”.

8 BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

De acordo com Valentim (2011, p. 201), “os benefícios previdenciários são devidos apenas aos segurados, que contribuíram por um mínimo exigido legalmente”. Para tanto só terá direito ao benefício se o empregado contribuir segundo a idade mínima para tempo de aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, ou por invalidez. Vamos descrever algumas regras:

Para o trabalhador urbano se aposentar:

- Homem: 65 anos de idade.
- Mulher: 60 anos de idade.

Para o trabalhador rural a idade exigida é de:

- Homem: 60 anos de idade.
- Mulher: 55 anos de idade.

Esse direito é uma garantia que o trabalhador, seja urbano ou rural tem ao longo da contribuição de uma vida à sociedade, o período de carência segundo o art. 142 da LBP (Lei 8.213/91) e o art. 48, paragrafo 2º do mesmo texto tem uma carência de 180 meses, para esse fim ainda o trabalhador rural deverá comprovar.

8.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Para discutirmos o assunto dos direitos do trabalho, podemos então lembrar a época da escravatura no Brasil, abolida no papel, mas com alguns índices provados que ainda existem tais fatos ainda hoje não só aqui no Brasil, mas em todo o mundo. A mão de obra barata tem atraído os donos de empresas sem escrúpulos, prova disso são centenas de haitianos que entram todos os dias em território brasileiro, fugindo das guerras e da pobreza que assola seu país de origem, se refugiam com a esperança de dias melhores, mas muitos encontram uma

realidade diferente.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (Fecomércio SP) e a Confederação Nacional das Indústrias (CNI) realizaram um seminário que propunha 101 mudanças para modernização da legislação do trabalhista. Dentre as mudanças, as instituições sugeriram a criação de uma carteira de trabalho eletrônica, incentivos à contratação de pessoas com deficiência e exp-sidiários, flexibilização da jornada do trabalho e a contratação de pessoas físicas em serviços eventuais. São pontos com ares de modernidade. (LIRA, 2013).

Mas que, segundo ele, é muito pouco, para uma história de 70 anos, que continua parada no tempo, esperando mudanças. Decorrente de tudo isso, o Brasil muito evoluiu, mesmo que lentamente, já podemos ver projetos que aproveitam a força jovem do país o que tem crescido muito nas empresas, as indústrias e outras entidades empresariais já podem usufruir de incentivos do Governo, para assim gerar mais empregos, até a Bolsa Família está sendo considerada um marco na história, como um projeto do Governo que tirou centenas de famílias da pobreza extrema.

9 CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado, podemos compreender que os direitos e obrigações dos trabalhadores ou empregadores, é uma balança onde não poderá ter duas medidas para dois pesos. Pois pela Constituição os direitos deverão ser respeitados e assegurados, conforme prescrito em lei e deverá ser cumprido. As empresas procuram ter com elas profissionais competentes que precisam estar atualizados sobre as leis trabalhistas, para assim evitar processos trabalhistas ou pagamento de multas. Para garantirmos nossos direitos também teremos que ter a consciência de que devemos cumprir as obrigações, descritas na CLT. Temos um leque de leis e todas foram feitas para a proteção do trabalhador. Hoje temos

as conquistas das domésticas que lutaram por muitos anos para garantir os mesmos direitos dos trabalhadores assalariados, e assim esta revolução foi importantíssima para classe há muito mais, a regularização dos autônomos, direito de um salário justo para sustento da família. Um dia teremos leis quando o aposentado não precisará, depois de uma vida toda de trabalho, voltar a trabalhar para o complemento do salário, pois o que recebe mal dá para despesas. Teremos leis em que a carga horária será flexível, garantindo o descanso do trabalhador, que hoje ainda precisa se sujeitar a horas-extras para garantir certo conforto, gerando, assim, uma distância dos filhos e do convívio familiar.

A Constituição Federativa Brasileira nos garante leis rígidas, criadas e elaboradas em 1943 pelo Presidente Getúlio Vargas e até hoje podemos recorrer quando nos são lesados nossos direitos.

REFERÊNCIAS

CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. LIRA, Adriano. Aos 70 anos, CLT permanece dura e incompleta. **Veja**, São Paulo, 1 maio 2013. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/70-anos-e-497-mudancas-depois-clt-continua-incompleta>>. Acesso em: 5 maio 2013.

ROCIO, Bianca. **O homem e sua segurança no trabalho!** Publicado em: 26 jun. 2011. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

VALETIM, Ilda. **Legislação e práticas trabalhistas**. Indaial: Editora Uniasselvi, 2011.

WEEGE Adriana, Sonia. **Legislação e práticas trabalhistas**. Indaial: Editora Uniasselvi, 2011.